

Le misure del governo

IL LAVORO

Apprendistato

Subito lo sconto sulle ore di training e salta la forma scritta del piano formativo

La legge delega

Tempi più lunghi per contratto unico e riforma degli ammortizzatori sociali

Contratti, proroghe senza intervalli

Obbligo di interruzione solo in caso di nuova assunzione - Decreto attuativo per il Durc online

Davide Colombo**Claudio Tucci**

ROMA.

Niente intervalli nel caso di proroghe del contratto a termine "acausale". Vale a dire, gli "stop and go" di 10 e 20 giorni varranno, come già ora, solo per le successioni dei contratti a termine, non quindi per il nuovo regime di proroghe "libere", al massimo otto volte nei 36 mesi, che arriverà con l'entrata in vigore del dl Poletti. Il ministero del Lavoro chiarisce così un altro dubbio operativo che poteva sorgere all'indomani dell'entrata in vigore del provvedimento, prima tappa subito operativa del Jobs Act su cui il governo ha scommesso per far ripartire l'occupazione.

In pratica, i datori di lavoro, nei tre anni di durata massima del contratto a termine, potranno sempre prorogare il rapporto «in corso di svolgimento» fino a un massimo di otto volte. La proroga scatterà subito, senza che ci sia bisogno di rispettare gli intervalli di tempo. I 10 o 20 giorni di "attesa" (rispettivamente se il contratto dura fino a sei mesi o oltre) continueranno invece a dover essere rispettati in caso di successione di rapporti a tempo (rispettando così la direttiva Ue n. 70 del 1999 che, per prevenire abusi, chiede di specificare i casi in cui i contratti a termine sono da considerarsi "successivi"). Nel nuovo regime della prorogabilità "libera" resta quindi una sola condizione per il rinnovo: il fatto che la proroga si riferisca alla stessa attività lavorativa (cioè le stesse mansioni) per il quale il contratto è stato inizialmente stipulato. L'acausalità varrà invece anche per i contratti di somministrazione,

vista la scelta che è stata fatta per un regime unificato.

Sempre guardando alle misure immediatamente operative (l'ipotesi è che il decreto arrivi in Gazzetta Ufficiale tra lunedì e martedì), c'è poi la nuova regolazione semplificatoria sull'apprendistato. Non sarà più obbligatoria la forma scritta del progetto formativo e non ci saranno più le percentuali vincolati di assunzione di apprendisti al termine del contratto per effettuarne di nuovi. Per le imprese ci saranno inoltre costi più contenuti visto che la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, potrà essere

RISCHIO EMENDAMENTI

Sacconi (Ncd): decreto da confermare, pena la tenuta della maggioranza.

Damiano (Pd): non esiste il prendere o lasciare

pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento. Un incentivo importante per far decollare il programma sperimentale, 2014-2016, di apprendistato previsto dal decreto Carrozza. Per essere operativo serve l'emanazione del decreto interministeriale (Miur-Lavoro-Mef). Ad attendere c'è già Enel che nei giorni scorsi ha sottoscritto un accordo con i sindacati per assumere 150 studenti-apprendisti in tutt'Italia. Infine il Durc: scatta la possibilità di verifica di regolarità contributiva di un'azienda nei confronti di Inps e Inail e Casse edili online. Anche se la norma rimanda a un decreto ministeriale (entro 60

giorni dalla pubblicazione del decreto legge) che definisca le modalità di interrogazione e le ipotesi di esclusione.

Fin qui le misure immediate che, tra qualche giorno, saranno tuttavia esposte al rischio di emendamenti parlamentari. Dopo le critiche della Cgil e le approvazioni della Cisl, le reazioni politiche di ieri sono parse piuttosto polarizzate anche all'interno della maggioranza. Se il presidente della commissione lavoro del Senato Maurizio Sacconi (Ncd) ha detto che «l'esame parlamentare, al di là degli aggiustamenti al margine dovrà confermare questa impostazione pena la tenuta della maggioranza», il suo collega della Camera, Cesare Damiano (Pd), giudicato invece «esagerato» un contratto a termine senza causale per tre anni: «Si corre il rischio di un eccesso di flessibilità». Per Damiano, insomma, modifiche sono possibili e «la filosofia del prendere o lasciare non sta scritta da nessuna parte».

Per il resto del Jobs Act e i suoi contenuti più ambiziosi i tempi sono più dilatati, visto che il governo ha scelto la strada del ddl delega (ci vollero circa tre anni per attuare la legge Biagi). In quel secondo testo, che dovrebbe essere trasmesso alle camere insieme con il decreto legge, c'è l'ipotesi di introduzione del contratto unico a tutele crescenti, la riforma degli ammortizzatori sociali e la sperimentazione del compenso orario minimo da applicare a tutti i rapporti di lavoro subordinati previa consultazione con le parti sociali. Temi complessi e che in passato sono sempre stati divisivi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La sequenza del Jobs act

Novità subito operative



CONTRATTI A TERMINE

Da subito i contratti a termine fino a un massimo di 36 mesi potranno essere stipulati senza causale e prorogati, fino a otto volte, senza intervalli (che restano in caso di rinnovo o successione di contratti). Il limite ai contratti a tempo è fissato al 20% dell'organico. Con la pubblicazione in Gazzetta del Dl nessuna causale anche per i contratti di somministrazione lavoro.



APPRENDISTATO

Nei nuovi contratti di apprendistato non è più previsto l'obbligo di scrittura del progetto formativo. Le ore di formazione verranno inoltre pagate solo per il 35% della retribuzione prevista dal livello contrattuale di inquadramento. Salta poi l'obbligo, prima previsto, che per assumere nuovi apprendisti si debbano confermare i precedenti.



DURC

La verifica di regolarità contributiva di un'azienda nei confronti di Inps e Inail e Casse edili potrà essere fatta online. E all'esito dell'interrogazione il Durc avrà validità 120 giorni. Per la piena operatività bisognerà però aspettare un decreto ministeriale (entro 60 giorni dalla pubblicazione del decreto legge) che definisca le modalità di verifica e le ipotesi di esclusione

Le misure che seguiranno



SEMPLIFICAZIONI

Tra le cinque deleghe previste c'è anche quella in materia di semplificazione delle procedure amministrative per la costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (obiettivo un dimezzamento degli atti oggi previsti). Entro sei mesi i primi decreti legislativi: si punta sulla dematerializzazione dei documenti e a una semplificazione delle norme che generano maggior contenzioso



CONTRATTO INSERIMENTO

Il famoso contratto unico a tutele crescenti, che era stato indicato in una prima fase come l'architrave del Jobs Act, verrà affrontato con la delega al governo in materia di riordino delle forme contrattuali. In questo caso l'obiettivo è arrivare a un testo organico che disciplini e razionalizzi le varie tipologie contrattuali. In questa delega si parla anche di sperimentazione di compenso minimo orario



AGENZIA OCCUPAZIONE

Prevista nel ddl delega quest'agenzia nazionale, responsabile delle politiche attive, partecipata da Stato e Regioni e vigilata dal ministero del Lavoro, dovrebbe nascere entro sei mesi dal varo della legge. Oltre alla gestione dei servizi per l'impiego sarà anche responsabile dell'Aspi. Le sue linee di indirizzo saranno definite con le parti sociali

